

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІВНИКІВ РОЗУМОВОЇ ПРАЦІ**Т.В. Бобочка¹**

Постановка проблеми. У разі науково-технічного прогресу, коли наука стає безпосередньою продуктивною силою суспільства, роль і значення розумової праці істотно зростають. Ще в недавньому минулому обмежене коло осіб займалося такою роботою. Розумова праця у сучасних умовах стала органічним елементом практично всіх видів професійної діяльності. Принаймні із ускладнення техніки і технологій зростає соціальна значимість особистої відповідальності кожного працівника, їхніх рішень і безкомпромісності дій у забезпеченні нормального й безпечного функціонування промислових об'єктів, паливно-енергетичних підприємств, транспорту, й інших об'єктів. Одна з ключових умов цього — хороший стан здоров'я, постійний високий рівень розумової працездатності й психологічна стійкість у процесі праці.

Низку видів праці можна віднести до переважно розумової: управлінська праця, творча (праця науковців, письменників, художників, композиторів, артистів, архітекторів, конструкторів та інших), праця операторів, які трудяться на ЕОМ, праця учителів і викладачів, медичних працівників. Та однією із найчисленніших груп робітників розумової праці є учні і студенти. Для їхньої трудової діяльності характерні: напруга пам'яті, уваги, сприйняття, часті стресові ситуації (контрольні заняття, заліки, іспити).

Відповідно, інтелектуальна творча діяльність спрямована на здобуття і використання нових знань. Вона існує в різних видах – від дослідницької, інформаційної до педагогічної.

Суб'єктом наукової діяльності є: вчені, наукові працівники, науково-педагогічні працівники, а також наукові установи, організації, вищі навчальні заклади, громадські організації.

Науковий колектив – це група талановитих, висококваліфікованих людей, організаційно об'єднаних єдиною метою і діями.

Важливими умовами ефективної роботи наукового колективу є: згуртованість; сумісність співробітників, які в нього входять; психологічний клімат, який панує в колективі; колективна думка й колективізм у роботі; наукові традиції і творчий потенціал.

Ефективність наукової творчості визначається оптимальним використанням потенціальних можливостей науковця. Залежить від раціонального організування праці, наукового рівня керівника, його вміння працювати з членами наукового колективу. Оптимальний колектив поєднує в собі різні соціологічні групи: досвідчених і з великим науковим стажем роботи та молодих початківців, генераторів ідей і виконавців. Для того, щоб цей колектив працював ефективно, щоб кожен із працівників точно знав свої обов'язки, завдання і кінцевий результат роботи колективу, слід правильно, на науковій основі, організувати управління ним.

Праця, яка проходить в сприятливій психологічній атмосфері, дає значно більший економічний ефект, ніж праця у несприятливій обстановці чи при наявності конфлікту. Вирішення цих проблем покладається на плечі керівника.

Правильне чергування ритму праці та відпочинку - найраціональніший метод організації розумової діяльності, що сприяє збереженню на довгі роки творчих сил людини її фізичних можливостей та продуктивності праці.

Згуртовує колектив спільна робота, яка розвиває комунікативні здібності, допомагає

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: М.М. Петренко, канд. техн. наук, проф. Кіровоградський національний технічний університет

розкрити сильні сторони особистості – інтелект, характер, моральні якості. Досить сильно зближує людей спільний відпочинок, екскурсії, заняття спортом у години дозвілля.

Однією із основних ознак колективу є певна організаційна культура, яка проявляється в загальних цінностях, символіці, нормах і правилах поведінки в колективі, а також вимоги до фізичного і морального обліку його членів. Колектив відіграє значну роль у житті кожної людини. Перш за все в колективі задовольняється життєва потреба людей у спілкуванні та діловому взаємозв'язку, в приналежності людини до певної групи. В колективі людина знаходить підтримку і захист, визнання досягнень.

Успіх роботи колективу визначається дотриманням таких принципів:

- принцип інформованості про суть проблеми і завдання дослідження;
- принцип ініціативи знизу - інформація про завдання дослідження має стати органічною частинкою свідомості виконавців, як справа корисна працівникам і суспільству;
- принцип тотальності - це значить, що всі, хто працює над проблемою, повинні бути заздалегідь поінформовані про можливі додаткові труднощі у вирішенні проблеми і залучення до її розв'язання додаткових ресурсів і принципів;
- принцип перманентної інформації- це значить, що керівник має систематично інформувати колектив про стан виконання завдання, про досягнуті успіхи чи невдачі у вирішенні завдань, про складності і зриви;
- принцип безперервної діяльності – означає, що закінчення однієї розробки має співпадати з визначенням нової проблеми, іншого завдання;
- принцип індивідуальної компенсації - урахування особистісних ціннісних орієнтацій працівників, їх потреб і інтересів;
- принцип урахування типологічних особливостей сприйняття інновацій різними співробітниками.

Управління працівниками розумової діяльності передбачає особистісний підхід до кожного працівника, а також сильну демократію у відносинах. Враховуючи індивідуальні особливості характеру працівників, можна цілеспрямовано впливати на них, формувати їхню поведінку і домогтись високої ефективності роботи всього колективу. Щоб контролювати процес розумової діяльності, генерування ідей, досягнення успіхів і результатів, нам необхідно визначити продуктивність працівника.

Продуктивність працівника розумової праці визначають шість основних чинників:

1. Продуктивність працівника розумової праці вимагає, щоб ми задалися питанням: "У чому сенс завдання?"
2. Вона вимагає, щоб відповідальність за продуктивність несли самі працівники розумової праці. Вони повинні самі керувати собою і володіти автономією.
3. Однією з складових праці, а також завданням і відповідальністю працівників розумової праці повинні бути безперервні інновації.
4. Розумова праця потребує від працівника постійного навчання самому і навчання інших.
5. Продуктивність працівника розумової праці не висловлюється,- або, принаймні, виражається не в першу чергу - в кількісному відношенні результату. Якість має відігравати не меншу роль.
6. Продуктивність працівника розумової праці повинна сприйматися як "актив", а не "витрати". Необхідно, щоб працівники розумової праці прагнули працювати на свою організацію, не звертаючи уваги на інші можливості.

Кожна з цих вимог, можливо, за винятком останньої, є майже повною протилежністю того, що потрібно для підвищення продуктивності працівників фізичної праці.

У фізичній праці якість теж має значення, але відсутність якості є обмеженою. Повинен існувати певний мінімальний стандарт якості. Принцип "тотального управління якістю", тобто застосування статистичної теорії XX століття до фізичної праці дозволяє скоротити (хоча і не в повній мірі усунути) виробництво, яке не відповідає цьому мініальному стандарту.

Але у випадку з розумовою працею якість переважно не є обмеженням або мінімумом. Якість — це суть результату. Оцінюючи роботу вчителя, ми не запитуємо, скільки у нього в класі учнів. Нас цікавить, скільки учнів знають щось, — а це питання якості. Оцінюючи роботу медичної лабораторії питання про те, скільки аналізів може бути оброблено на її обладнанні, є другорядним у порівнянні з тим, скільки результатів аналізів можна вважати надійними і вірними. Те ж стосується роботи і самого звичайного чиновника.

Отже, продуктивність розумової праці повинна бути в першу чергу націлена на досягнення якості — і не мінімальної, а оптимальної, а то і максимальної якості. Тільки в такому випадку можна запитати: "Який обсяг, тобто кількість праці?"

Підвищення продуктивності працівників розумової праці починається з того, що самі вони поставили запитання: "У чому сенс роздумів? Яким має бути результат? Який внесок від нас очікується? Що заважає виконувати завдання, тобто від чого потрібно позбутися?"

Працівники розумової праці майже завжди розмірковують над цими питаннями і можуть на них відповісти. І все ж для того, щоб перебудувати роботу і дійсно робити внесок, за що їм платять, потрібно багато часу і сил. Однак, якщо працівник розумової праці задасть собі вищезгадані питання і спробує детально відповісти на них, це дозволить в два, а то і в три рази збільшити його продуктивність, причому досить швидко.

Висновки. Щоб визначити продуктивність розумової праці і перетворити це визначення в продуктивність працівника, в першу чергу необхідно правильно визначити завдання. Для цього потрібно дати складне, ризиковане і часто суперечливе визначення того, що буде вважатися результатом для даного підприємства і даного виду діяльності. Значить, ми насправді знаємо, як це зробити. І все ж це питання поки залишається абсолютно новим для більшості організацій і більшості працівників розумової праці. Відповідь на нього пов'язана із суперечностями.

Список літератури

1. Катяло В.С. Питер Друкер и современный менеджмент // Вестник СПбГУ. 1995. Серия 5, вып.3 (№ 19).
2. Майкл Мескон. Основы менеджмента. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, Москва, изд. Дело, 1996.
3. Питер Ф. Друкер. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. Москва, 1992.
4. Питер Ф. Друкер. Эффективный управляющий – Москва: ВЦИ, 1994.
5. http://studopedia.com.ua/1_57195_formuvannya-i-metodi-zgurtovanosti-naukovogo-kolektivu.html.
6. <http://bukvar.su/bezopasnost-zhiznedejatelnosti/6679-Osobennosti-umstvennogo-truda.html>.